Transcription de la vidéo « Restitution - Enquête collective sur les transformations du milieu protégé »

Le 4 juillet 2025 – Visioconférence zoom.

Anne Revillard : Donc bonjour à toutes et à tous. Bienvenue à cette réunion de restitution de l'enquête collective sur les transformations du secteur protégé, donc réalisée par les étudiants du Master de sociologie de Sciences Po (Paris).

Je suis Anne Revillard. Je suis sociologue à Sciences Po et coordinatrice du projet PRESPOL dans le cadre duquel s'inscrit cette enquête collective. Et je propose qu'on présente rapidement les partenaires de PRESPOL qui sont présents autour de l'écran aujourd'hui avant de passer la parole à Mélina et Romane qui vont vous faire cette restitution.

Donc, Mathéa Boudinet a coordonné avec moi cette enquête. Mathéa je te laisse te présenter.

Mathéa Boudinet : Oui. Bonjour. Donc Mathéa Boudinet, sociologue actuellement en post-doctorat au CNAM (conservatoire nationale des arts et métiers) et je travaille sur les questions de handicap. Et j'avais déjà fait une enquête sur le travail protégé. Et donc je suis intégrée au projet PRESPOL.

Anne Revillard : Super, Juliette.

Juliette Pinon : Bonjour, je suis Juliette Pinon. Je suis gestionnaire du projet PRESPOL, qui accueille cette enquête.

Anne Revillard : Et Emeline.

Emeline Payen : Bonjour à toutes et tous, Emeline Payen. Et moi, je suis médiatrice scientifique au sein du projet PRESPOL. Donc je fais le lien entre science et société et entre les partenaires du projet et les scientifiques.

Anne Revillard : Super, merci beaucoup. Et sans plus tarder, je vais passer la parole à Romane et Mélina pour cette restitution. Donc pour

Ce travail a bénéficié d'une aide de l'État gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre de France 2030 portant la référence ANR-23-PAVH-0001.

environ 45 minutes. Et puis ensuite on aura 45 minutes d'échanges et de discussions sur cette étude. Voilà, merci.

Romane : Merci. Donc bonjour à toutes et à tous. Merci d'être présentes et présents aujourd'hui pour cette restitution des résultats de notre enquête sur les transformations du milieu protégé.

Donc moi, c'est Romane Jalinier, étudiante à Sciences Po, comme on l'a dit. Et donc je suis avec ma camarade, Mélina pour vous présenter notre recherche collective.

Donc, avant de commencer, si vous assistez à cette restitution, c'est très probablement que vous avez participé à la réalisation de l'enquête. Donc, merci beaucoup pour votre aide et pour votre temps et pour votre temps encore aujourd'hui.

Donc, pour rappel, si ça veut bien fonctionner, cette enquête a été conduite par neuf étudiantes, dont Mélina et moi, en première année de master de recherche en sociologie à Sciences Po. Elle a été réalisée dans le cadre d'un cours intitulée enquête collective qui consiste donc à apprendre à faire de la recherche en groupe. Notre groupe il était encadré donc par Mathéa Boudinet et Anne Revillard qui travaillent sur le handicap comme elles vous l'ont dit. Et on a travaillé collectivement de décembre 2024 jusqu'à aujourd'hui [juillet 2025]. Donc, depuis la revue de littérature jusqu'à la restitution.

On a travaillé donc sur le milieu protégé du travail, juste pour vous dire en parallèle d'un groupe qui lui travaillait sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire.

Donc, pour rappel, même si vous avez certainement déjà ces informations, je remets le cadre dans lequel s'inscrit notre enquête. Donc les établissements et services d'accompagnement par le travail, les ESAT, constituent aujourd'hui les établissements du secteur protégé avec environ 1225 établissements en 2023, pour 118 000 places, selon l'inspection général des affaires sociales et des finances. Au sein de ces ESAT travaillent majoritairement des personnes atteintes de déficiences cognitives ou psychiques en nette sur-représentation par rapport aux handicaps employés au sein du milieu ordinaire.

Et dans cette perspective, plusieurs transformations légales ont eu lieu récemment qui nous ont intéressés. Donc le plan de transformation des ESAT en 2022 et la loi pleine emploi en 2023. Ces lois, elles ouvrent de nouveaux droits pour les travailleurs en situation de handicap des droits sociaux qui se rapprochent de droits existants dans le milieu ordinaire et qui visent à renforcer des passerelles vers l'emploi en milieu ordinaire.

Donc, c'est dans ce cadre que s'inscrit notre enquête et qu'on s'est posé cette question de recherche : **Quelles sont les transformations des statuts des travailleurs et travailleuses handicapées et des liens**

avec le milieu ordinaire dans un contexte où il faut concilier l'accompagnement médico-social et la performance économique ?

Donc, on a fait une rapide revue de littérature, de la littérature sociologique sur le sujet, pour définir notre focus, le focus de notre enquête. Donc, comme le décrit abondamment la littérature, on a vu cette double mission entre insertion professionnelle et accompagnement médico-sociale qui nous a paru très important dans le cadre qu'on a défini juste avant. Donc les ESAT, ils sont financés en grande partie par l'Etat, mais ils sont eux-mêmes responsables de 40 % du budget de leur structure et cet impératif qui leur permet d'assurer leur pérennisation, induit un impératif de viabilité économique en termes de rendement, qui s'illustre donc en pratique à travers la mise en place d'objectifs de production pour ne plus fonctionner à perte. Et le développement de ces objectifs dans un secteur médico-social peut paraître un petit peu paradoxal. C'est de là d'où vient cette tension.

Donc, qui nous paraissait intéressante avec les transformations récentes. Et on a pris le temps de tenter de bien comprendre ces nouvelles réformes et ce qu'elles impliquent. Donc le plan de transformation. Il reprend une majorité des recommandations du rapport de l'IGAS[1] et l'IGF[2] de 2019. Et il donne lieu donc, en 2022, un décret qui ouvre de nouveaux droits dans le milieu protégé, notamment le droit de disposer de congés pour les événements familiaux, le droit de reporter des congés payés en cas de maladie, maladie professionnelle, accidents ou congés maternité, ou encore le droit à l'élection de délégués pour représenter les travailleurs et travailleuses handicapés.

Le décret il a également pour objectif de faciliter le parcours entre les ESAT et le secteur ordinaire, notamment en assurant la création d'un droit de retour sans nécessiter la décision de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées). Et la loi pleine emploi, donc, de 2023, elle crée du changement dans le mode de fonctionnement et le statut légal des ESAT.

Elle poursuit le rapprochement des usagers usagères d'ESAT de statut des salariés sans pour autant leur donner ce statut là puisqu'ils et elles dépendent toujours du code des affaires sociales et familiales et non du code du travail.

Cette loi, elle prévoit donc l'obligation du financement d'une complémentaire santé collective obligatoire, de même que les frais de transport pour les déplacements des usagers usagères des ESAT entre leur domicile et leur lieu de travail.

Et elle ouvre droit aux chèques vacances aux tickets restaurant, ainsi qu'au droit de syndicalisation, de grèves, d'alerte, de retrait et

[1] Inspection générale des affaires sociales.
[2] Inspection générale des finances.

d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Donc, dans ce cadre, là que vous connaissez sûrement déjà, nous ce qui nous intéresse, c'est donc l'impact de ces réformes sur les ESAT. Donc, tout d'abord, on s'est interrogées sur l'impact de ces changements sur le lien des ESAT avec le milieu ordinaire, d'autant plus qu'on observe aujourd'hui un objectif de sortie vers le milieu ordinaire qui est de plus en plus fort, notamment par le fait que le recours à des sous-traitants ne contribue plus pleinement à l'emploi des travailleurs et travailleuses handicapés par les entreprises.

Et c'est maintenant seulement une contribution limitée. Ça visa à soutenir l'emploi direct dans le milieu ordinaire. Et ça affecte forcément le secteur protégé puisque les activités des ESAT sont historiquement tournées vers la sous-traitance industrielle et en particulier le conditionnement qui représentait 44 % de leur activité en 2009.

Et la transformation des ESAT vise à renforcer cet objectif de transition vers le milieu ordinaire donc, et de faire des ESAT un lieu d'accès durable et lieu passerelle qui permettrait de concilier les deux objectifs médico-social et de passage vers le milieu ordinaire.

Cependant, ce lien entre milieu ordinaire et milieu protégé est donc l'objectif, mais pour l'instant, pas encore la pratique puisque c'est un défi qui reste davantage l'exception que la règle, puisque le taux de sortie vers le milieu ordinaire en 2022 était de 0,6 %.

Donc on a trouvé que voir le lien avec l'impact des réformes serait très intéressant. Et donc aussi l'impact des réformes sur cette double mission dont on a parlé tout à l'heure et sur le statut des travailleurs et des travailleuses handicapés, qui donc changent avec les réformes et les nouveaux droits qui leur sont accordés.

Alors, parlons un petit peu de la méthode. Donc, cette étude, elle s'inscrit, comme on l'a dit au début, dans le cadre du programme de recherche PRESPOL. Donc "Promouvoir l'autonomie économique des personnes handicapées par l'emploi et les politiques sociales" qui est soutenu par le programme prioritaire de recherche autonomie (PPR).

Donc, ce projet porte sur différents aspects de l'emploi et des politiques publiques visant les personnes en situation de handicap. Et il combine différentes méthodes et inclut tout type de handicap. Il est financé par l'agence nationale de la recherche jusqu'en avril 2029 et il mobilise une équipe de recherche autour de cinq laboratoires et établissements dont Sciences Po avec le LIEPP[3].

Donc, le laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques. Donc, dans ce cadre, cette enquête collective a été menée par un groupe

[3] Laboratoire d’évaluation des politiques publiques

de neuf étudiants sous la direction de Mathéa et de Anne et avec le soutien des associations Andicat et LADAPT, qui ont notamment apporté un appui décisif à l'ouverture des terrains étudiés par le relais d'un appel à participation dans leur réseau.

Donc, dans notre enquête, on prend en compte 27 ESAT dans 23 départements différents. On a conduit donc dans six de ces ESAT des visites de site. Donc on est venu et ça nous a permis d'appréhender concrètement les réalités du secteur protégé.

Donc, pendant ces six visites de site, on a conduit des entretiens semi-directifs avec des professionnels sur place. Donc c'était des entretiens par groupes de trois étudiantes, parfois accompagnés ou non des encadrantes.

Et en dehors de ces visites, on a conduit 21 autres entretiens semi-directifs, donc avec d'autres professionnels, d'autres ESAT. C'étaient des entretiens, soit en visio, soit en présentiel, selon les disponibilités des participants et avec des professionnels exerçant différentes fonctions. Donc de direction, de chefs de service, moniteurs et monitrices d'ateliers, éducateurs, éducatrices spécialisés, chargés d'insertion.

Et ils ont été guidés par une grille d'entretien qu'on a construit ensemble avec les autres étudiants et étudiantes et avec les encadrantes. Cette grille elle abordait donc les transformations récentes du secteur protégé, les impacts sur les pratiques professionnelles, les enjeux d'accompagnement et d'insertion et les représentations du travail et de l'autonomie.

Pour retranscrire les entretiens, on a utilisé le logiciel *Whisper* qu'on a eu grâce au projet PRESPOL et pour coder collectivement et de manière évolutive, on a utilisé donc le logiciel *Taguette*.

Alors quelques mots sur donc les 27 ESAT en question. Donc, comme 83,2 % des ESAT en France, la plupart des ESAT qu'on a étudié sont gérés par des associations. Les structures présentes dans ce rapport accueillent entre 29 et 330 travailleurs et travailleuses handicapés et en moyenne autour d'une centaine. Donc, ce chiffre, il est proche de celui donné par le rapport de l'IGAS et l'IGF en 2019, qui indique que la moyenne de place par ESAT est de 85. Donc on a étudié des ESAT dans des environnements variés, souvent périurbains, urbains et parfois rural.

Et on y a vu une large gamme d'ateliers. Donc de manière fréquente, les espaces verts, la blanchisserie, la restauration ou encore le conditionnement, l'assemblage et le nettoyage. Mais on avait aussi des ateliers qu'on a vus qu'une seule fois, qu'à une seule reprise parmi les ESAT.

Donc, comme par exemple, le travail du bois, la reliure et la plastification, la restauration de meubles, la couture, le traitement de fichiers publipostage, la torréfaction de café, le théâtre ou encore l'impression 3D.

Cinq des 27 ESAT sont des établissements hors les murs, soit 18 %. Alors qu'en France, environ 50, il y a 50 ESAT hors les murs. Donc ça fait 0,04%. Donc notre échantillon y présente quand même une sur-représentation d'ESAT hors les murs qui est à prendre en compte.

Et en ce qui concerne le milieu ordinaire, on nous a parlé de plusieurs embauches en milieu ordinaire, mais ça reste une petite minorité avec parfois des retours en milieu protégé. Donc ça s'aligne avec les taux de sortie assez bas dont on a parlé tout à l'heure.

Et la plupart des ESAT nous ont dit être en bonne santé financière, voire certains parviennent à dégager un excédent. Donc ça, ça peut présenter un biais puisque ce n'est pas représentatif des 29 % d'ESAT en France qui affichent un déficit budgétaire en 2021, 2022.

Donc, avec tout ça en tête, on va vous présenter l'analyse qu'on a faite à partir de toutes les données qu'on a récoltées grâce à vous. Donc on va parler d'abord de la fameuse tension entre accompagnement et production qui évolue avec les changements. Ensuite, on va parler de l'évolution du statut des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap.

Ensuite, on va donc parler des transitions vers le milieu ordinaire avec ces nouvelles réformes. Et puis on va conclure et proposer quelques recommandations modestes d'après nos données et nos recherches.

Donc sur la tension entre accompagnement et production, il est important de dire que ça reste une tension structurelle du fait des objectifs, même des ESAT. Donc ça fait écho aux propos de Blanc qui disait en 1999, il soulignait "une grande difficulté de conciliation entre une conception sociale et une approche économique" dont voilà, ce n'est pas quelque chose de nouveau.

Néanmoins, on remarque quand même que les ESAT étudiés semblent avoir des objectifs en évolution. Par le passé, ils mettaient davantage l'accent sur la production tandis que maintenant il s'agit plutôt d'accompagner les travailleurs et travailleuses. Et on remarque que structurellement, il y a quand même une articulation souple spatio-temporelle pour maintenir cet équilibre entre accompagnement et production. Donc l'organisation des ESAT, elle relève d'une imprécation flexible entre ces deux objectifs. Donc les temps entre accompagnement et production sont souvent imbriqués. Donc cette tension-là entre accompagnement et production, elle se remarque plus dans les faits au quotidien.

Donc on a remarqué que le bien être des travailleurs et travailleuses handicapés était affiché par les ESAT qu'on a étudié comme la priorité. Donc les enquêtes, ils expriment majoritairement la primauté de l'accompagnement et du bien-être qui passent donc avant la production, selon eux. En tout cas, dans ce qu'on nous a dit.

Donc notamment, il y a un refus de recruter les travailleurs et travailleuses en fonction de leur productivité ou de les pousser vers le milieu ordinaire s'ils ne sont pas prêts ou qu'ils n'en ont pas l'envie. Ou de les garder dans les ESAT au lieu de les envoyer au milieu ordinaire, s'ils sont productifs et qu'ils ont envie de partir. Donc, on a vraiment l'idée que l'accompagnement est l'objectif premier, comme l'a dit une personne qu'on a interviewée "c'est ce qu'on est censé faire". Donc, dans ce cadre, c'est l'ESAT qui s'adapte aux contraintes des travailleurs et travailleuses handicapés et pas l'inverse, contrairement à ce qui se passe dans le milieu ordinaire.

Donc, par exemple, on a une personne qu'on a interviewée qui nous a expliqué que donc en ESAT, c'est beaucoup plus facile de s'adapter au temps partiel au rendez-vous médicaux, d'accepter les arrêts maladie long là ou dans le milieu ordinaire, ça peut être, ils peuvent être beaucoup plus... Ça peut être beaucoup plus difficile d'accepter ces contraintes-là.

Donc, dans ce cadre de bien être avant tout, on a l'organisation d'activités et d'ateliers. Donc, par exemple, des activités sportives, des ateliers de groupe, et bien évidemment, tous ces ateliers, ils dépendent des ressources et des moyens des ESAT. Donc, puisqu'on avait des ESAT étudiés avec une grande équipe médico-sociale qui pouvait organiser des ateliers de manière assez fréquente. Et on avait d'autres ESAT avec seulement une ou deux personnes chargées de ces missions-là. Donc c'était beaucoup plus difficile d'organiser des choses et des choses d'une certaine ampleur aussi. Et c'est important de montrer que souvent ces ateliers et ces activités sont mis en place sur le temps de production et pas après ou avant, ce qui montre bien, encore une fois, que le bien-être et mis avant la production sur certains sur certains temps. Et ça, ça vient aussi du fait que l'accompagnement est vu pour beaucoup comme une condition de la production.

C'est à dire que les travailleurs et travailleuses bénéficient de l'accompagnement qui leur permet, selon les enquêtés, d'être plus productifs ou du moins d'être productif, tout court. L'accompagnement leur permet de pouvoir travailler dans des bonnes conditions.

Pour autant, on remarque pas l'oubli de la nécessité de la production. C'est tout de même quelque chose qui est pris en compte et qui n'est pas du tout oublié au quotidien.

Finalement, au-delà de simplement le bien être avant tout, c'est tout de même l'objectif de trouver un équilibre. Donc, le mot équilibre est revenu

quand même à plusieurs reprises. Donc, le but, c'est de veiller à ne pas laisser la production prendre le pas sur l'accompagnement, tout en étant sûr qu'un certain niveau de rendement est maintenu pour financer l'ESAT.

Donc l'équilibre, il est parfois décrit comme "instable" et il faut le reconstruire constamment. Donc, comme le montre cette citation, "donc il y a quand même un problème d'adéquation entre le côté accompagnement et le côté production. Alors on s'est fixé un seuil, on essaye d'y tenir. Et Cécile est là pour me le rappeler de temps en temps. C'est-à-dire que la production, c'est une chose, mais aussi l'accompagnement. Donc, pour l'instant, on a trouvé un juste équilibre, je vais dire. On peut s'en vanter un petit peu. On arrive à limiter la production, à gagner assez tout en gardant un accompagnement de qualité et responsable. Ça, on essaye d'y tenir."

Donc on voit bien que c'est un équilibre qu'il faut constamment renouveler et dont il faut vérifier tout temps que ce soit en balance et qui repose aussi sur différents membres de l'équipe. Donc là, par exemple, on a Cécile qui donc aide Hervé à être sûr que les deux objectifs sont bien respectés pour que l'ESAT fonctionne correctement.

Donc, encore une fois, cet équilibre instable, il dépend des moyens et des équipes puisque notamment dans l'ESAT dont provient la citation juste avant. Donc c'est un petit ESAT, par exemple, ou Cécile nous disait que, comme c'est un petit ESAT, elle pouvait faire le tour tous les matins pour prendre la température là ou dans des gros ESAT c'est pas forcément faisable, mais où il peut y avoir une plus grosse équipe médico-sociale.

Donc pareil, il y a une adaptation qui se fait en fonction des moyens et des équipes sur place. Et oui, du coup, parce que les moyens financiers sont au cœur des possibilités d'accompagnement. [...] n'est pas maintenu. Ça implique des conséquences pour le bon fonctionnement de l'ESAT puisque la partie production permet de faire vivre financièrement l'établissement et ses travailleurs et travailleuses.

Donc, se détacher trop de la partie production pour mettre l'accent complètement sur l'accompagnement serait donc problématique pour le budget qui est souvent déjà fragile. Et donc ça se répercuterait aussi sur l'accompagnement qui dépend du budget. Et au contraire, privilégier à tout prix la production risque de fragiliser les travailleurs et travailleuses.

Et ça aura forcément des conséquences sur leur possibilité de production. Donc, comme on l'a vu avec la citation précédente, cet équilibre qui est instable et repose sur le bon vouloir et de toute l'équipe. Et donc il peut causer tension et collaboration.

Donc, tout d'abord, on observe une organisation du travail qui reflète cette division entre accompagnement et production. Donc, dans les ESAT, il existe souvent une équipe dédiée à l'accompagnement et une autre équipe ou du moins plusieurs salariés chargés de gérer la production. Ça

peut aussi être une organisation du travail physique avec des bureaux séparés, voire même un service commercial sur un autre site que le service social. Et en pratique, cette division, elle peut mener donc à des relations de collaboration, mais aussi être source de tension. De manière générale, évidemment l'objectif, c'est le compromis apaisé, mais parfois les équipes n'ont pas les mêmes objectifs et ça peut causer des désaccords entre les [professionnels].

Donc ici, par exemple, "On a un service commercial qui est un peu à l'opposé, on va dire, des préoccupations du service social, puisque le service commercial va être, lui, préoccupé par le fait qu'il faut qu'on fasse rentrer des marchés, il faut qu'on ait de la production, il faut faire sortir des chiffres et il faut que ça tourne. Parce que sans ça, on ne va pas pouvoir faire vivre l'association, en fait. Je la fais très courte, mais en gros, c'est ça. Alors que le service social, à sa manière, va contribuer aussi au fait que l'opérateur puisse être en atelier, travailler dans un bien-être et se sentir bien pour qu'il soit plus productif. Mais des fois, à des moments, c'est deux mondes qui se rencontrent."

Donc là, on voit bien que chacun a son rôle et qu'on ne peut pas mettre totalement la primauté de l'un sur l'autre puisque les deux doivent être imbriqués pour que ça fonctionne correctement. Mais comme c'est donc deux mondes qui se rencontrent, c'est pas forcément facile de les faire concilier à tout moment.

Donc voilà donc, par exemple, les moniteurs et monitrices peuvent parfois être frustrés du fait que les ateliers aient lieu pendant le temps de production. Ça, c'est un exemple de tension qui peut arriver notamment. Ou dans cet ESAT-là, on nous avait parlé aussi, donc du service commercial ou du service lien avec le milieu ordinaire qui voulait proposer une sortie à un travailleur.

Mais le service social n'était pas forcément d'accord parce qu'il trouvait que la personne n'était pas encore prête à sortir. Donc c'est des tensions comme ça, qui peuvent arriver sur certains points entre eux. Donc deux mondes qui se rencontrent avec des objectifs un petit peu différents. Et enfin, dans ces relations de tension et de collaboration, on a aussi une collaboration entre les travailleurs et travailleuses handicapés et les encadrant et encadrantes.

Donc, pour maintenir cet équilibre, il faut que les travailleurs et travailleuses handicapés acceptent que l'accompagnement passe par le travail. Donc ça peut impliquer des tensions si cette collaboration n'est pas respectée. Donc, par exemple, on a une chef de service qui nous expliquait qu'elle a procédé à des fins d'accompagnement pour des personnes qui n'ont plus sens au travail, dans ces mots.

Voilà. Et enfin quelques mots sur les ESAT hors les murs. Donc on a quand même moins de matériaux empiriques pour analyser le fonctionnement

des ESAT hors les murs puisqu'on en a que cinq, mais il semblerait donc que l'équilibre accompagnement de travail y soit conçu un peu différemment. Et notamment puisque les deux sphères sont bien plus formellement divisées.

Donc on a, que ce soit dans l'espace ou dans le temps, donc on a un espace de travail, ou plusieurs espaces d'accompagnement. Et un temps dédié au travail, un temps dédié à l'accompagnement. Donc c'est plus divisé. Donc c'est peut-être un peu moins en tension constante au quotidien. Donc je vais laisser la parole à Mélina pour la suite de l'analyse.

Mélina : Du coup, on va maintenant passer à une nouvelle partie qui elle va plutôt se concentrer sur l'évolution du statut des travailleurs et des travailleuses en situation handicap.

Donc, en effet, le statut des TH en ESAT, il a connu plusieurs évolutions ces dernières années, notamment à travers deux réformes majeures que vous connaissez bien, qui sont le plan de transformation des ESAT en 2022, puis la loi plein d'emploi en 2023. Du coup, ces textes, ils ont visé une forme de rapprochement progressif entre les droits des personnes en ESAT et ceux des salariés du milieu ordinaire. Nous on a donc voulu comprendre comment ces droits, ils étaient effectivement mis en œuvre sur le terrain et dans quelle mesure ils étaient réellement appropriés par les TH.

Du coup, au début de notre enquête, on a assez naturellement posé la question de ce que ces réformes avaient concrètement changé pour les professionnels du secteur. Mais en fait, très vite, on a été surprises de constater que dans plusieurs établissements, certaines des mesures prévues par la loi étaient en réalité déjà mise en place bien avant la réforme.

Ça montre en fait qu'une certaine forme de logique d'alignement avec le droit commun était déjà à l'œuvre de manière proactive dans quelques ESAT. Par exemple...

Que j'arrive à changer la page. Hop stop. Du coup.

Par exemple, la mutuelle, elle était déjà proposée, parfois même de façon obligatoire, dans au moins neuf établissements qu'on a rencontrés. C'est un peu la même chose pour les congés qui, dans plusieurs cas, étaient déjà alignés sur ceux des salariés bien avant que ce soit imposé légalement. Du coup, ça rentre bien que certains ESAT n'ont pas attendu les réformes pour faire évoluer leurs pratiques. Et dans plusieurs cas, les directions ou les équipes encadrantes elles avaient déjà entamé des dynamiques d'alignement sur le droit du travail ordinaire.

Cela dit, si certaines mesures se sont mises en place sans difficulté, d'autres, elles ont demandé un réel travail d'accompagnement. C'est notamment le cas de la mutuelle obligatoire qui, même si elle était déjà

mise en place dans certains établissements, ce n'était pas le cas pour tous. Du coup, cette mesure en particulier, elle a nécessité beaucoup de médiations d'explications de démarches pour accompagner les travailleurs dans leur choix.

Ça a provoqué beaucoup de stress aussi parmi les travailleurs qui ne savaient pas s'ils allaient pouvoir avoir les mêmes droits qu'ils avaient avec leur mutuelle précédente. Tandis qu'à l'inverse, les nouveaux droits liés aux congés, eux, ils ont plutôt été bien accueillis.

Et ils ont été perçus positivement par les professionnels tant que par les travailleurs. Du coup, parmi les autres évolutions importantes et relativement bien intégrées par les TH, il y a aussi la mise en place des délégués du personnel, quasiment tous les ESAT interrogés, les ont mis en place. Que ce soit un conseil de vie sociale ou en instance mixte, si il y a certains professionnels qui critiquent cet apport parce qui trouve qu'il y a une certaine forme de multiplication des instances qui compliquerait la prise de la décision au final, globalement, cette réforme, cet aspect de la réforme, il est relativement bien perçu et surtout perçu comme une avancée en matière de reconnaissance et de démocratie interne.

Du coup, comme je disais, si la plupart des réformes, elles sont bien accueillies et intégrées leur implantation légale, elle amène quand même quelques limites. Par exemple, les tickets et restaurants peuvent sembler inutiles quand les travailleurs mangent sur place à la cantine pour un tarif symbolique.

De même, en fait, le remboursement des transports ne se fait pas sens dans les zones rurales ou les travailleurs viennent un transport adapté. C'est bien ce qu'on voit dans cette citation qui va avec Laure Béranger qui nous dit "ça on l'avait déjà. (...) Donc on prend à hauteur de 50 % le transport. Donc ça, c'était des déjà en place. (...) Il y a beaucoup qui viennent en véhicule, parce que les transports en commun sont loin, il faut marcher entre 1,5 et 2 km."

Du coup, quand ils viennent en véhicule, ils viennent soit avec leurs véhicules personnels, soit avec des transports qui sont adaptés. Mais du coup, ça complique un peu l'application de cette réforme. Du coup, voilà pour les réformes qui semblaient avoir quelques limites du coup durant notre enquête.

Mais en fait, on observe aussi un autre phénomène général qui est celui de l'absence dans les réformes de prise en main de la réforme qui concerne la syndicalisation dans les établissements. En fait, de toutes les mesures, celle-ci, elle semble être celle qui est le moins assimilée par les TH. Iels, en auraient les possibilités, mais les professionnels nous indiquent qu’iels n'en font pas la demande. Ce faible intérêt semble pouvoir s'expliquer en partie par la culture du dialogue interne des ESAT, où les conflits se règlent plus souvent par la discussion que par la mobilisation collective.

Les rares tentatives de grève dont on nous a parlé restent assez symbolique et isolées quand même. Du coup, ce faible investissement syndical, il s'explique aussi par la manière dont les rapports sociaux sont structurés en ESAT. Les travailleurs handicapés sont toujours juridiquement considérés comme des usagers du médico-social, ce qui rend assez flou leur positionnement en tant que collectif de travail. Et cette ambiguïté structurelle, elle limite la reconnaissance d'une identité commune de travailleurs qui semble pourtant ici essentielle à l'émergence d'une conscience syndicale. D'autant plus que, comme nous l'ont rapporté plusieurs professionnels, les revendications collectives, elles sont souvent traitées en amont dans des espaces formels comme le conseil de vie sociale ou les réunions d'équipe.

D'où aussi l'importance des délégués de personnel, ce qui tend à désamorcer le conflit, les potentiels conflits. Et la logique d'accompagnement centrée sur l'individualisation des parcours qui est assez propre à l'ESAT, elle renforce également cette dynamique.

Les situations sont pensées du coup au cas par cas, ce qui favorise pas l'émergence de revendications collectives. Du coup, alors si ces réformes ont pour but de rapprocher le statut des personnes en situation de handicap de celui des salariés du milieu ordinaire, qu'est-ce que ça donne concrètement ?

Eh bien, dans les faits, cet alignement s'accompagne de nouveaux coûts, comme la mutuelle ou les frais transport qui ne sont pas toujours pris en charge par l'état. Et ça, ça peut mettre du coup certains ESAT en difficulté financière. Mais surtout, en fait, ce rapprochement il soulève plusieurs problèmes très concrets.

Certaines personnes accompagnées ne peuvent pas répondre aux exigences du salariat classique, que ce soit en termes de rythme, de pression ou de cadre. Et dans ce cas, le risque, c'est en fait une mise à l'écart encore plus grande dans le futur. On observe aussi un certain déséquilibre. En fait, on demande plus de devoirs, mais les droits associés ne suivent pas toujours.

Par exemple, les cotisations entre milieux ordinaires et protégés ne sont pas du même ordre. Les retraites des TH sont donc moindres tandis qu'ils n'ont pas d'assurance chômage car iels ne sont pas considérés comme des salariés. Du coup, le statut d'usagers et d'usagères qui est censé protéger peut alors se fragiliser dans ce type de cas. Alors oui, du coup sur le papier, rapprocher le statut des travailleurs et des travailleuses handicapés de celui des salariés, c'est une avancée vers plus de reconnaissance et d'inclusion. Mais dans la réalité, il reste des limites importantes. Il y a toujours en fait cette tension entre protection et émancipation, des enjeux financiers majeurs et une hiérarchie qui persiste

malgré tout, en fait, entre les salariés du droit commun et les travailleurs et les travailleuses des ESAT.

Du coup, on va passer une nouvelle partie qui s'intéresse plus particulièrement aux transitions vers le milieu ordinaire. Lorsque nous avons entamé cette enquête, notre revue de littérature, elle nous a conduit et conduite à considérer la productivité comme étant un facteur central à la fois dans les processus de recrutement, en ESAT, mais aussi dans les décisions de transition vers le milieu ordinaire.

Il y a plusieurs travaux dans la littérature qui insistent en effet sur le rôle que joue la capacité productive, tant en terme matériel qu'économique dans l'orientation des travailleurs et des travailleuses handicapés. Et pourtant, ce qui nous a surpris au fil des entretiens, c'est que la productivité ne semble pas constituer un critère d'entrée dans les établissements. Les professionnels rencontrés eux insistent majoritairement plutôt sur l'importance du projet de la personne, de sa motivation, de son parcours, de son environnement social, bien plus que sur ses capacités de rendement.

Du coup, ce discours, il s'inscrit clairement dans une volonté d'inclusion et d'accompagnement au cas par cas, mais en réalité, en fait, il entre un peu en contradiction avec le contexte actuel, parce qu'aujourd'hui les réformes poussent fortement les ESAT à favoriser les sorties vers le milieu ordinaire, tout en leur imposant de plus en plus de contraintes économiques.

Et ce mélange, il peut avoir des effets un peu pervers. Du coup, il peut freiner certains projets de transition ou bien modifier de façon plus discrète, les critères d'entrée en ESAT, en privilégiant les personnes qui paraissent déjà proches d'un fonctionnement ordinaire ou plus rapidement autonomes.

C'est pour cela que ça nous a d'autant plus étonnées d'apprendre qu'en fait la productivité n'entrait pas en compte dans les décisions. En somme, durant le recrutement, les TH, du coup, de ce que l'on a entendu, ils ne sont pas recrutés en fonction de leur capacité à produire, mais c'est bien leur motivation, leur projet personnel ou encore l'environnement social et médical qui est important.

Les différents professionnels que l'on a rencontrés nous expliquent en fait aussi que c'est la notion de stabilité qui est très importante lorsqu'un individu souhaite rentrer en ESAT parce que c'est cette stabilité qui permettra à la personne de s'insérer au mieux dans l'environnement de travail sans en perturber l'équilibre ni la dynamique.

De plus, si la productivité n'est jamais invoquée frontalement, il y a certains discours qui suggèrent des formes de sélection plus implicite. Par exemple, des qualités comme la maturité au travail ou la motivation sont régulièrement valorisées. Dans ces cas, la motivation, elle devient du coup

une espèce de proxy implicite pour la capacité à s'insérer durablement dans une organisation productive.

Et cette approche a permis aux établissements de rester un peu formellement conforme aux règles tout en intégrant des exigences d'efficience dans un contexte de réduction des aides publiques. C'est en effet, dans ce contexte de réduction des aides publiques, cette tension, elle commence vraiment à émerger entre accompagnement social d'une part et impératif économique, d'autre part.

Ces problématiques semblent prendre de plus en plus de place dans la gestion quotidienne des ESAT. C'est ainsi que certains et certaines craignent que la question de la production devienne aussi importante que la mission sociale. Et ce phénomène, il semble se renforcer par les politiques d'inclusion qui fixent un pourcentage de départ pour le milieu ordinaire. Car cette injonction, elle semble pouvoir entraîner deux conséquences pour les travailleurs et les travailleurs en situation de handicap. Car d'une part, il peut y avoir une présélection de certains TH qui vont intégrer l'ESAT en fonction de leur capacité à être autonomes, de leur volonté à aller dans le milieu ordinaire ou bien encore de leur motivation, de leur capacité productive perçue.

Et d'autre part, les nouveaux impératifs économiques qui font que les ESAT auraient tout intérêt à ne pas laisser partir leurs meilleurs éléments car cela pourrait réduire le rythme de production de leurs ESAT.

Toutefois, ce deuxième point n'a pas été observé au cours de notre étude, la flexibilité des équipes encadrantes permettant de s'adapter au mieux au départ des travailleurs et des travailleuses dans situation de handicap. Du coup ici, les transitions vers le milieu ordinaire, elles posent de réels défis aux ESAT. Si les équipes restent globalement attachées à l'accompagnement des parcours, les contraintes économiques, les injonctions de performance et les exigences organisationnelles viennent fragiliser cet équilibre. Après nous être intéressées aux impacts que peuvent avoir un départ d'un ou d'une travailleuse en situation de handicap en milieu ordinaire, nous nous sommes intéressées à comment les transitions vers le milieu ordinaire sont encadrées d'un point de vue médico-social afin d'être pérennisés.

Du coup, lorsque nous avons mené cette enquête, nous pensions que les transitions entre le milieu protégé et le milieu ordinaire reposaient avant tout sur une forme de gradation, des compétences ou de préparation progressive à l'emploi ordinaire.

Il nous semblait alors logique que les dispositifs d'accompagnement comme le Duo Day, les PMSMP (périodes de mise en situation en milieu professionnel) ou les périodes de mise à disposition servent essentiellement à tester la capacité des travailleurs et des travailleuses

handicapés en situation de handicap à s'insérer dans un environnement professionnel classique.

Mais très vite, en fait, les entretiens menés avec les professionnels nous ont amenés à nuancer cette lecture. Car en fait, au-delà d'un simple outil d'évaluation, ces dispositifs, ils apparaissent surtout comme des leviers de remobilisation, des opportunités pour les personnes de se projeter autrement, de reprendre conscience, de construire un nouveau rapport au travail.

Il ne s'agit pas seulement de mesurer leur employabilité, mais bien d'ouvrir des possibles. Certes, encore une fois, très peu de TH partent vers le milieu ordinaire, mais dans les cas existants, un schéma paraît être perceptible. En effet, cette transition, elle commence souvent par des formes de mise en situation brève, encadrée, comme les Duo Day, les stages ou les PMSMP. Et ces formats, en fait, ils vont avoir une double fonction parce que d'un côté, ils permettent à la personne de se confronter au monde professionnel ordinaire sans y être totalement plongée.

Et de l'autre, ils servent à évaluer la faisabilité du projet à partir d'un suivi médico social. Et du coup, ce processus, il reste toujours accompagné par les équipes médico sociales qui peuvent s'assurer à la fois du respect du rythme de la personne, de la capacité de l'entreprise à accueillir dans de bonnes conditions.

En fait, l'objectif n'est pas seulement de tester les compétences, mais aussi de construire un environnement adapté et réciproquement ajusté. Du coup, si certains professionnels restent assez critiques vis-à-vis des Duo Days, un bon nombre d'ESAT qui nous en ont parlé avancent le fait que le Duo Day en fait, c'est une première expérimentation importante tant pour les entreprises que pour les TH. Parce que en effet, elles ouvrent un bon nombre d'opportunités, que ce soit pour les entreprises, pour qui ça peut constituer une bonne expérience, qu'ils vont souhaiter réitérer sur un plus long terme, tant que pour les TH qui peuvent en fait avoir la même réflexion. Une première immersion dans le milieu du travail ordinaire qu'ils veulent tenter de réitérer à une autre occasion. Du coup, en fait, ces journées, elles permettent de développer des partenariats avec des entreprises du monde ordinaire. Et du coup, c'est une nouvelle opportunité pour les TH, mais en fait aussi pour les ESAT qui aboutissent assez régulièrement sur des relations de confiance qui permettent de faire des mises à disposition ou faire appel à d'autres dispositifs parce que ces liens prolongés vont favoriser en fait un climat de confiance et d'échange.

Du coup, cette première phase expérimentale, elle ne se limite pas à des étapes techniques. En fait elle mobilise un travail de médiation, de préparation des entreprises, de sensibilisation au handicap, mais aussi d'anticipation des besoins spécifiques. Du coup, on peut bien voire ici le schéma majoritairement représenté durant les entretiens et qui semble

commencer, tout d'abord en général par un Duo Day qui permettrait une première mise en confiance, un premier lien avec une entreprise, puis après un stage d'une durée un peu plus longue, deux semaines, qui permet en fait de confirmer le souhait et la capacité à amorcer un parcours de transition.

Dans quelques cas, il y a une période de mise en situation en milieu professionnel du coup une PMSMP. Mais c'était pas ... aussi prégnant que les autres étapes dans cet ordre-là, dans les récits qui nous ont été faits.

Et après souvent, les TH passent directement à une mise à disposition, une MAD, durant un maximum de deux ans. Du coup, en effet, les premiers dispositifs ils semblent être les premières étapes de la transition, mais en fait, ils ne suffisent pas toujours à consolider l'insertion. C'est du coup là qu'intervient la MAD, la mise à disposition, qui va constituer une forme d'engagement plus poussé tout en maintenant un filet de sécurité grâce au lien constant qui est conservé, maintenu avec l'ESAT.

Du coup, la MAD, elle permet de passer d'une logique de découverte avec le stage, le Duo Day, a vraiment cette logique d'expérimentation approfondie. Dans notre analyse, elle est donc considérée comme étant une phase charnière qui permet de tester la viabilité d'un emploi dans la durée sans pour autant rompre le cadre sécurisant du médico-social.

Autrement dit, on ne sort pas du milieu protégé du jour au lendemain, on navigue entre les deux avec des allers retours, des suspensions, des réajustements. Et en fait, c'est justement ces différents réajustements et ces possibles retours en arrière grâce à l'accompagnement médico-social qui nous pousse en fait aujourd'hui plus à parler d'un parcours de transition qu'une simple transition professionnelle.

Et toutefois, en fait, si c'est pratique du coup, ces différents outils de transition ils semblent être primordial afin de confirmer le souhait du ou de la TH de transitionner vers le milieu ordinaire, la nouvelle réforme, elle a apporté un outil encore plus précieux qui sont les conventions d'appui. Durant notre enquête, la convention d'appui, elle est vraiment apparue comme étant l'outil primordial afin de sécuriser, d'encourager les transitions.

En effet, plus qu'un outil, elle devient même un argument pour convaincre le ou la TH de tenter de partir en milieu ordinaire. En fait de cette convention elle va reconfigurer les modalités mêmes de l'accompagnement, permettant une articulation fine entre les logiques du médico-social et celle de l'emploi ordinaire.

Du coup, oui, quand je le disais, qu'elle devient en fait même plus un argument qu'un outil... oui, plus un argument qu'un outil. On peut bien le voir avec cette citation où
"Lui, institutionnalisé depuis plusieurs années, au départ, il a refusé parce qu'il a pris peur. Et puis finalement l'entreprise l'a convaincu. Ce n'est pas

les aides qui l'ont convaincu. L'entreprise l'a convaincu de sauter le pas via aussi la convention d'appui. [...] Donc c'est une personne qui a signé à un CDI, il y a une petite année, un peu moins d'un an chez nous, et donc qui est toujours suivi en convention d'appui.", nous dit Christèle Bel.

Du coup, on se rend bien compte de l'importance que joue cette convention d'appui dans la sécurisation du parcours.

Ce n'est pas quitter l'ESAT pour ne plus y revenir, c'est tenter autre chose. Et si jamais ça se passe mal, si jamais on se rend compte que ce n'est pas fait pour nous, on peut toujours revenir. Et en fait, plus concrètement, ... cette convention...

Désolée, attendez j'ai un problème avec... Parfait !

Cette convention elle formalise une relation tripartite entre le travailleur, l'ESAT et l'entreprise d'accueil, parce qu'elle permet d'installer un cadre structurant dans lequel la personne en fait, elle n'est jamais fait seule face aux normes du monde professionnel ordinaire. Or l'insertion elle se fait donc pas d'un coup, mais grâce à une entrée accompagnée où chacun, salarié, encadrant, médico-social, employeur, à une place définie des rôles partagés et une possibilité de dialogue.

C'est en cela du coup que les conventions d'appui permettent de redessiner les frontières entre le protégé et l'ordinaire, en s'installant au sein même des entreprises, des relais de sécurisation, des appuis techniques, mais aussi relationnels. Et les professionnels rencontrés, ils insistent sur ce point.

Ces conventions elles jouent un rôle crucial dans la réduction de l'angoisse liée au passage. En fait elle fonctionne vraiment comme des filets de sécurité. Et du coup, ce que nous avions initialement envisagé comme étant une montée en compétence linéaire vers l'emploi ordinaire se révèle en réalité comme étant un parcours de transition complexe, progressif et profondément encadré. Loin de simples outils d'évaluation, les dispositifs comme la MAD ou les conventions d'appui ou les Duo Day, ils s'inscrivent vraiment dans une logique d'accompagnement durable, mêlant soutien médico-social et une immersion progressive qui fonctionne dans les ESAT qui nous en ont parlé.

Toutefois, les transitions entre milieu protégé et milieu ordinaire, elles dépendent pas uniquement des dispositifs, mais aussi des représentations que les travailleurs et les travailleuses en situation de handicap se font du travail en milieu ordinaire.

Et ces perceptions, en fait, elles sont loin d'être homogènes. D'abord, il y a de nombreux professionnels qui soulignent un manque d'envie de sortir de l'ESAT. Les travailleurs et les travailleuses s'y sentent bien, parfois protégés, avec un rythme plus souple, des avantages sociaux et une pression qui est moindre. Certains professionnels vont jusqu'à dire que

l'ESAT est trop confortable, au point qu'ils se sentent obligés de devoir durcir le cadre pour tenter de les préparer au monde ordinaire en augmentant leurs exigences et la cadence.

Mais en fait, ce conseil il n'est pas univoque. Il y a aussi des envies de mobilité, de changement d'atelier, voire de métier, sans pour autant viser directement le milieu ordinaire.

Les expériences comme les stages ou les mises à disposition ont permis à certains et certaines de tester leur capacité, de se découvrir une envie, ou à l'inverse, de revenir en ESAT après avoir constaté une trop grande fatigabilité.

Toutefois, si les profils de personnes souhaitant aller en milieu ordinaire et les personnes souhaitant en rester en ESAT semblent cohabiter, il n'en reste qu'en fait la majorité souhaiterait rester en ESAT.

Alors, dans cette perspective-là, il faut aussi considérer les trajectoires passées, parce que certains et certaines sont issus du milieu ordinaire et en fait, ont gardé des cicatrices de cette expérience. Pour y retourner, c'est douloureux, même si cela reste un objectif. Tandis qu'à l'inverse, les personnes qui viennent plutôt d'IME (Institut médico-éducatif) ou d'un parcours institutionnel, ils sont souvent moins enclins, moins enclines à envisager ce passage. Mais les choses bougent. Généralement, il y a un clivage générationnel qui semble se dessiner. Parce qu'en effet, les plus jeunes, souvent mieux préparés avec des parents porteurs de nouvelles attentes, veulent davantage tenter l'aventure du milieu ordinaire. Ils bénéficient ici notamment de dispositifs plus souples, comme le droit au retour que nous avons vu précédemment, ce qui va pouvoir permettre de sécuriser leur projet. Il y a aussi l'envie d'autonomie qui joue aussi un rôle clé, bien qu'elle soit parfois alimentée par une stigmatisation de l'ESAT perçu comme un lieu assez honteux.

Toutefois, il y a aussi la culture autour du handicap qui évolue, notamment avec la visibilité acquise par les personnes en situation de handicap lors des jeux paralympiques. Donc, en un sens, la perception des travailleurs et des travailleurs en situation de handicap, elle évolue aussi. Et enfin, les publics des ESAT, eux évoluent eux-mêmes en fait. On observe une montée des personnes avec des troubles psychiques, ce qui transforme peu à peu aussi les dynamiques internes et les profils de candidats à l'insertion.

De plus, il y a beaucoup de professionnels qui estiment que le milieu ordinaire, il reste profondément inadapté aux personnes handicapées, en particulier pour les publics en situation de handicap psychique ou avec des troubles cognitifs.

Par exemple, on peut bien le voir dans cette citation
"A partir du moment où il n'y a plus de suivi exact, moi, je trouve que ça devient... Enfin, après, ça devient... pas dangereux... Mais c'est plus le

même accompagnement. Parce que dans une entreprise, quand on va travailler dans une entreprise, tu te débrouille, on te donne le travail, la liste de travail à faire et puis tu te débrouilles tout seul. Le jour où le travailleur bute sur quelque chose il a personne vers qui se tourner, c'est ''débrouille toi, écoute, t'es là maintenant t'es embauché, tu débrouilles quoi'' ", nous dit Françoise Larue.

Du coup, on se rend compte qu'ici, c'est surtout la question de l'autonomie des personnes qui est remise... enfin qui n'est pas remise en question, mais qui risque de poser problème où en fait, l'accompagnement médico-social permettait une meilleure insertion sur le poste du travail, de rassurer les travailleurs et les travailleuses en situation de handicap. Et que, en passant dans le milieu ordinaire, ils perdraient tout cela. Du coup, en fait, ils considèrent que les entreprises, elles sont pas formées, qu'il y a une absence d'accompagnement durable, aussi des exigences qui restent malgré tout trop fortes avec un rythme de travail qui est difficilement soutenable et tout cela pour eux, ça rend l'insertion très fragile. Et les travailleurs et les travailleuses le perçoivent aussi.

Et cette inadaptation elle nourrit une forme d'autocensure. Pourquoi vouloir aller dans un milieu qui semble déjà fermé, voire hostile ?

Nous allons maintenant passer à la conclusion. Du coup, cette étude, en fait, cette enquête, elle montre globalement une tension structurelle qui reste persistante dans les ESAT, entre deux logiques. D'un côté, la production économique et de l'autre, l'accompagnement médico-social. Cet équilibre il repose à la fois sur des ajustements pratiques du coup, entre lieux et temps d'accompagnement et de travail, mais aussi sur une coopération implicite entre les salariés, les moniteurs et les travailleurs et les travailleuses en situation de handicap.

Puisque l'accompagnement, en fait, il reste globalement dépendant de l'activité productive. Dans les ESAT dit hors les murs, cette tension elle reste moins forte. Il y a très souvent une séparation qui reste plus claire entre la sphère de l'accompagnement et celle de la production.

Les réformes récentes, elles cherchent plutôt à rapprocher le droit des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap de ceux du milieu ordinaire. Par exemple, l'introduction des délégués du personnel est plutôt bien perçue car elle favorise la responsabilisation et la professionnalisation.

Mais dans les faits, les droits comme celui de grève ou de syndicalisation restent peu exercés, parfois même vu comme inadaptés dans ce contexte. Mais ce rapprochement, il se heurte aussi à des limites budgétaires et également à la hiérarchisation persistante, en fait entre les travailleurs et les travailleuses en situation de handicap et les salariés. Du coup, les transitions vers le milieu ordinaire, elles, elles se font par étapes, à travers

des dispositifs comme les conventions d'appui qui sécurisent les parcours et permettent un retour possible en ESAT.

Cela renforce notamment l'autonomie des personnes. Mais attention, parce que le manque d'envie de quitter l'ESAT est souvent relevé, que soit par les professionnels ou par les personnes concernées elles-mêmes. L'ESAT reste perçu comme un cadre protecteur plus tolérant, mieux adapté. Et du côté des salariés encadrants, le milieu ordinaire est vu comme inadapté, voire discriminant, manque d'accessibilité, absence d'information des employeurs et rythmes de travail trop intense.

Cela n'empêche pas l'émergence chez certains jeunes TH, d'une envie d'autonomie et de changements, qui est portée par des profils nouveaux, parfois issus de parcours plus ouverts. C'est en cela que nous proposons les recommandations suivantes, qui sont tout d'abord, ne pas chercher à calquer le modèle du travail ordinaire sur les ESAT, parce que comme nous l'ont montré Cret et Jaubert en 2014, ce rapprochement risque de produire des pratiques inadaptées.

Les ESAT doivent rester des lieux d'expérimentation, de forme de travail plus inclusive, plus humaine. Dans un second temps, il faudrait assurer un financement suffisant, voire renforcé, d'autant plus depuis les nouvelles réformes qui demandent plus de mobilisation économique des ESAT pour qu'ils puissent en fait à la fois maintenir un accompagnement de qualité et garantir des droits aux travailleurs et aux travailleuses.

Et dans un dernier temps, il faut encourager les sorties vers le milieu ordinaire, uniquement quand elles sont désirées, et non au prix d'une dégradation du milieu protégé. Il s'agit pas d'habituer les TH à des conditions dures, mais de transformer le milieu ordinaire pour le rendre plus accessible. Et cela implique des mesures contre les discriminations, avec une formation des employeurs et une éducation au handicap dès le plus jeune âge.

Du coup, je tiens à vous remercier à nouveau pour votre écoute et pour votre participation à notre enquête collective. Merci encore.

Anne Revillard : Un grand merci Mélina et Romane pour cette présentation extrêmement claire.

Je tiens vraiment à vous féliciter, à féliciter l'ensemble du groupe d'étudiantes, Et vous deux, pour cette présentation. Je rappelle que ce sont des étudiantes qui ne sont qu'en première année de master de sociologie, et donc voilà, je trouve qu'elles ont vraiment fourni un travail formidable.